Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale„ n. 194 del 20 agosto 2010 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

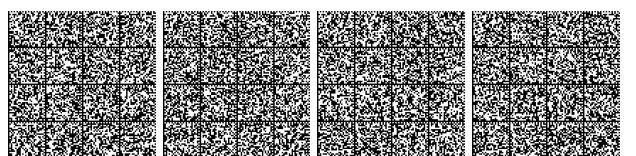
PARTE PRIMA **Roma - Venerdì, 20 agosto 2010** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06-85081

N. 199

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell’area VI della dirigenza degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell’area VI della dirigenza degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali per il biennio economico 2008-2009.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area VI della dirigenza degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007

In data 21 luglio 2010 alle ore 13.00 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'Aran: nella persona del Commissario Straordinario Cons. Antonio Naddeo e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali	Confederazioni sindacali
Enpe CISL FPS (firmato) Agenzie fiscali CISL FPS (firmato)	CISL (firmato)
Enpe CSA di CSAL/FIALP (fialp/cisal-usppi/cuspp-cisas/enpe-confail-confill parastato)	CISAL (firmato)
Enpe ANMI INAIL (firmato)	
Enpe FP CIDA (firmato) Agenzie fiscali FP CIDA (firmato)	CIDA (firmato)
Enpe FEMEPA (firmato)	RDB CUB (firmato)
Enpe CGIL FP (firmato) Agenzie fiscali CGIL FP (firmato)	CGIL (firmato)
Enpe UIL PA (firmato) Agenzie fiscali UIL PA (firmato)	UIL (firmato)
Agenzie fiscali CONFSAL-UNSA (firmato)	COFNSAL (firmato)

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area VI della dirigenza degli Enti Pubblici non Economici e delle Agenzie Fiscali per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DIRIGENZA AREA VI

(ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI E AGENZIE FISCALI)

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009

BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

PARTE I

DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

RESPONSABILITA’ DIRIGENZIALE

CAPO II

NORME DISCIPLINARI

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI I FASCIA

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA

CAPO III

PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

TITOLO IV

DISPOSIZIONI SPECIALI DELLA PARTE I

CAPO I

CLAUSOLE PARTICOLARI PER I DIRIGENTI DELLE AGENZIE FISCALI

TITOLO V

DISPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE PRIMA

CAPO I

PARTE II

SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TITOLO VI

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

AREA DEI PROFESSIONISTI

CAPO II

AREA MEDICA

TITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

AREA DEI PROFESSIONISTI E AREA DEL PERSONALE MEDICO

CAPO II

PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE SECONDA

CAPO I

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art.1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, appartenente all'Area VI, di cui all'art. 2, comma 1, sesto alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009. L'ambito contrattuale comprende anche, secondo quanto stabilito dal medesimo art. 2, comma 1, sesto alinea del predetto CCNQ, i professionisti degli enti pubblici non economici, i quali sono collocati, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, in apposita separata Sezione del presente CCNL.

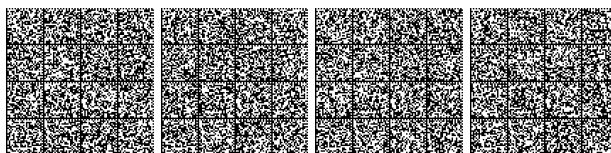
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

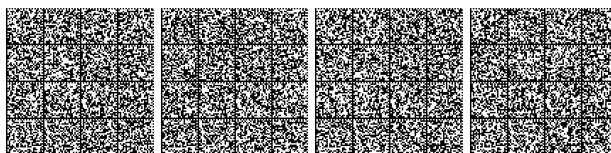
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976, e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Il presente contratto si articola in due parti: la parte prima contiene le disposizioni applicabili ai dirigenti dell'Area VI; la parte seconda - identificata come "sezione separata", ai sensi dell'art. 2, comma 1, sesto alinea, del CCNQ del 1°febbraio 2008 - contiene le disposizioni applicabili ai soli professionisti degli enti pubblici non economici. Nella parte prima sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici ovvero per i dirigenti delle agenzie fiscali. Nella parte seconda, sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per il personale dell'area dei professionisti ovvero per il personale dell'area medica.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti e dalle agenzie destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

PARTE I
DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA

TITOLO II
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

Art. 3
Fattispecie di responsabilità dirigenziale

1. Gli enti o le agenzie, qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di valutazione venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs.n.165 del 2001, adottano, in relazione alla gravità dei casi, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato, una delle seguenti misure:

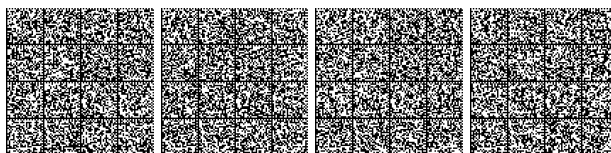
   a) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;

   b) revoca dell'incarico e sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 4 (Sospensione dagli incarichi dirigenziali);

   c) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 5 (Recesso per responsabilità dirigenziale).

2. Qualora l'incarico dirigenziale sia stato conferito con contratto a termine ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 165 del 2001, la valutazione negativa di cui al comma 1, espressa prima della scadenza dell'incarico o al termine dello stesso, comporta:

   a) per i dipendenti della stessa o di altre pubbliche amministrazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e, rispettivamente, la restituzione al profilo di inquadramento ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta;

   b) per gli estranei alla pubblica amministrazione la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 4
Sospensione dagli incarichi dirigenziali

1. Il dirigente, ai sensi dell'art. 21, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, può essere sospeso dall'incarico per una durata massima di due anni.

2. Durante il periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui agli artt.16 e 19 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima e seconda fascia); nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dall'ente o dall'agenzia di appartenenza. L'ingiustificata mancata accettazione dell'incarico comporta il recesso da parte dell'ente o dell'agenzia, ai sensi dell'art. 5 (Recesso per responsabilità dirigenziale).

3. L'accettazione del nuovo incarico di cui al comma 2, determina il venire meno della sospensione disposta ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.

4. Prima della scadenza del periodo massimo di due anni di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale, ai sensi dell'art. 40 (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) del CCNL del 1° agosto 2006; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso art. 40, non può superare un valore corrispondente a 12 mensilità del solo stipendio tabellare. Tale importo non è pensionabile e non è utile ai fini del trattamento di fine servizio e di quello di fine rapporto.

Art. 5
Recesso per responsabilità dirigenziale

1. La responsabilità particolarmente grave, accertata con le procedure di valutazione adottate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata ad una delle seguenti ipotesi, da applicare in via alternativa:

   a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente o dell'agenzia, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;

   b) alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

   L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

2. Prima di formalizzare il recesso, l'ente o l'agenzia contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può

farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'ente o l'agenzia, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

CAPO II

NORME DISCIPLINARI

Art. 6
Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, tale codice viene allegato al presente CCNL (Allegato 1).

Art. 7
Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente o l'agenzia verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

   a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'ente o dall'agenzia e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

   b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

   c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell' ente o dell'agenzia con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'ente o dell'agenzia;

   d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

   e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente

o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l' ente o l'agenzia, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Art. 8
Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 7 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 9 (Codice disciplinare), previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

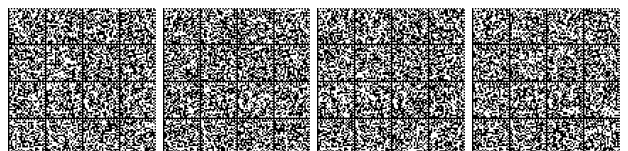
   a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;

   b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 9 (Codice disciplinare);

   c) licenziamento con preavviso;

   d) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art.55-bis del D.Lgs. n.165 del 2001.

3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 9
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

   - la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;

   - le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell' Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;

   - l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

   a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.165 del 2001;

   b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell' Amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

   c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'ente o all'agenzia di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l' ente o l'agenzia o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all' ente o all'agenzia;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165 del 2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'ente o dell'agenzia.

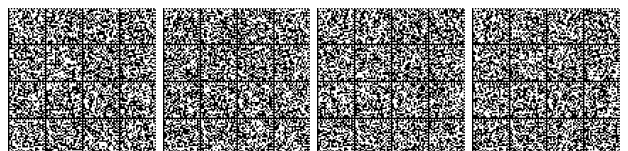
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art.55- sexies, comma 3, e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n.165 del 2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

   b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell' ente o dell'agenzia salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' ente o dell'agenzia o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all' ente o all'agenzia o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;

h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett.b) e c) del D.Lgs. n.165 del 2001;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2) senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

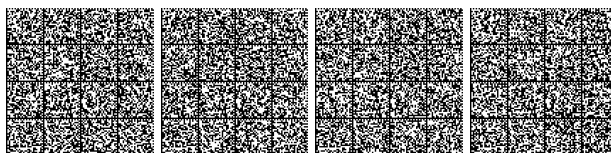
e) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. **7** (Obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente o dell'agenzia, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Art. 10
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'ente o l'agenzia, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 11
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'ente o l'agenzia non proceda direttamente ai sensi dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'ente o l'agenzia disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'ente o l'agenzia non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'ente o l'agenzia non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 12 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'ente o l'agenzia proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art.9, comma 9, punto 2, (Codice disciplinare) la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art.9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'ente o l'agenzia ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'ente o dell'agenzia stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art.12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art.9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 12, comma 2, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

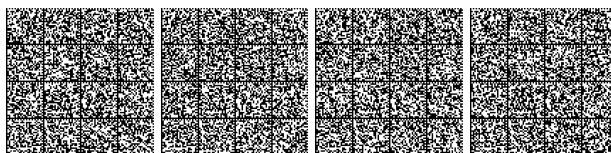
Art. 12
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del D.Lgs.n.165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art.9, comma 9, punto 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente o l'agenzia, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 13
Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'ente o l'agenzia, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.
3. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL

Art. 14
Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'ente o l'agenzia o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

   - 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
   - 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
   - 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
   - 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
   - 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
   - 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'ente o l'agenzia non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.
6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 15
La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta,

con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI I FASCIA

Art. 16
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL del 1° agosto 2006 – biennio economico 2004-2005 – nella misura lorda di € 51.329,04 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

   - dal 1° gennaio 2006 di € 53,56;

   - rideterminato dal 1° gennaio 2007 in € 180,85.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € 53.680,09 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 49 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c), del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2007 in € 35.173,90 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.
6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n.334/1997.

Art. 17
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 16 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 18
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Il fondo di cui all'art. 52 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di prima fascia:
   - 3,13 % a decorrere dal 1° gennaio 2007;
   - rideterminato nel 3,53 % a decorrere dal 31 dicembre 2007

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art.16, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA

Art. 19
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 1° agosto 2006 – biennio economico 2004-2005 – nella misura lorda di € 40.129,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:
   - dal 1° gennaio 2006 di € 21,83;
   - rideterminato dal 1° gennaio 2007 in € 141,386.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € 41.968,00 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 49 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, è rideterminata a decorrere dal 1° gennaio 2007 in € 11.778,61 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio.

7. In relazione all'art. 28, comma 5, del D.Lgs.n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 2 e 5.

Art. 20
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 19 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto**,** sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 21
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Per gli enti pubblici non economici, il fondo di cui all'art. 59 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di seconda fascia:
   - 2,58 % a decorrere dal 1° gennaio 2007;
   - rideterminato nel 2,97 % a decorrere dal 31 dicembre 2007

2. Per le agenzie fiscali, il fondo di cui all'art. 59 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

   - 1,95 % a decorrere dal 1° gennaio 2007;
   - rideterminato nel 2,35 % a decorrere dal 31 dicembre 2007

3. Le risorse di cui al primo e secondo alinea dei commi 1 e 2 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art.19, comma 3 (Trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 22
Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. Gli enti pubblici non economici e le agenzie determinano - articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui all'art. 55 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

2. In ciascun ente o agenzia, l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:
   a) il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;

   b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85 % delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.778,61 costituisce la parte fissa di cui all'art.19, comma 3, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 45.348,31.

4. Il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 3 può essere elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dagli enti e dalle agenzie, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art.21 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia), in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà

organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dagli enti con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

5. Ove gli enti pubblici non economici e le agenzie si siano avvalsi della disciplina del comma 4, ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia dell'art.63 del CCNL del 1° agosto 2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003*,* nei casi ivi previsti, non si tiene conto della eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione riconosciuta alla funzione dirigenziale.

Art. 23
Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art.21 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. Gli enti o agenzie definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia.

4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

Art. 24
Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia

1. Gli enti e le agenzie definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del D. Lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni.

2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi nella contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi.

3. Nell'ambito di quanto previsto al comma 2 ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.

4. Le norme di cui ai commi 2 e 3 si applicano, in via transitoria e sperimentale, nelle more dell'attuazione del D.Lgs. n. 150 del 2009.

CAPO III

PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 25
Indennità di bilinguismo

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001, ai dirigenti degli uffici della provincia autonoma di Bolzano e degli uffici della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.

2. In relazione a quanto previsto dal comma 1, per tali dirigenti nella struttura della retribuzione, di cui all'art. 49 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, è confermata la voce retributiva "indennità di bilinguismo".

3. A decorrere dal 1° gennaio 2007, la misura economica dell'indennità di bilinguismo di cui al comma 1 è rideterminata in € 240,00 mensili per dodici mensilità.

4. Per i dirigenti degli uffici della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Art. 26
Responsabilità civile e patrocinio legale

1. E' attivata per tutti i dirigenti un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Tale assicurazione non può essere diretta alla copertura di danni erariali che i dirigenti potrebbero essere chiamati a risarcire in conseguenza della loro responsabilità amministrativo contabile.

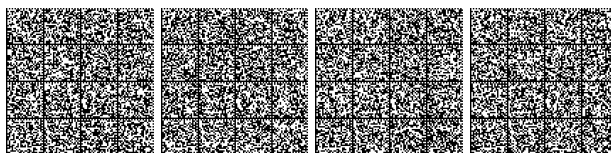
2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.

3. Ciascun ente o agenzia stipula, salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle amministrazioni, polizze con la società di assicurazione, selezionata sulla base della vigente normativa. Il dirigente che voglia aumentare i massimali o stipulare una polizza su base volontaria è tenuto a sottoscrivere un autonomo contratto di assicurazione distinto rispetto a quello stipulato dall'ente o dall'agenzia, con oneri a proprio carico.

4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'ente o agenzia provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.

5. Nel caso in cui gli enti o agenzie non abbiano sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, i relativi importi sono destinati, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato.

6. Ai fini della stipula dell'assicurazione di cui al presente articolo, gli enti o le agenzie possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

7. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del D.L. n.67 del 1997 convertito dalla legge n. 135 del 1997.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI SPECIALI DELLA PARTE I

CAPO I

CLAUSOLE PARTICOLARI PER I DIRIGENTI DELLE AGENZIE FISCALI

Art. 27
Norma programmatica per la polizza sanitaria integrativa

1. In sede di contrattazione integrativa, sarà valutata la possibilità delle Agenzie del Comparto di procedere alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché per la copertura del rischio di premorienza a favore del personale dipendente, utilizzando per tale finalità quota parte delle risorse dei fondi della dirigenza. In tale sede, sarà valutata, in particolare, anche la possibilità di istituire allo scopo, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale per la più conveniente gestione del servizio definendo altresì le modalità per il controllo di detta gestione.

Art. 28
Sostituzione dei dirigenti

1. Si conferma che la disciplina dell'art.62 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, nelle ipotesi ivi previste, non trova applicazione nel caso di conferimento dell'incarico ad interim:
   a) ad un dirigente di prima fascia per la sostituzione di un dirigente di seconda fascia;
   b) ad un dirigente preposto ad un ufficio gerarchicamente sovraordinato a quello rispetto al quale si è verificata la vacanza di organico o l'assenza del dirigente che ha determinato l'esigenza della sua temporanea sostituzione.

TITOLO V

DISPOSIZIONE FINALI DELLA PARTE PRIMA

CAPO I

Art. 29
Conferma di discipline precedenti

1. Sono confermate, ove compatibili con le norme del D.Lgs.n.150 del 2009 e non disapplicate dal presente contratto, le disposizioni del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

Art. 30
Disapplicazioni

1. Con decorrenza dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL, sono disapplicate le seguenti disposizioni:
   a) con riferimento all'art. 5 (Recesso per responsabilità dirigenziale), l'art. 41 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
   b) con riferimento agli artt. 8 (Sanzioni e procedure disciplinari) e 9. (Codice disciplinare), l'art. 41 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.
   c) con riferimento all'art. 11 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), l'art.45 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
   d) con riferimento all'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), l'art. 45 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
   e) con riferimento all'art.14 (Indennità sostitutiva della reintegrazione), l'art. 43 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
   f) con riferimento all'art. 22 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali), l'art. 8 del CCNL del 1° agosto 2006 per il biennio economico 2004-2005;
   g) con riferimento all'art.23 (Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), l'art. 58 del CCNL del 1° agosto 2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
   h) con riferimento all'art. 25 (Indennità di bilinguismo), l'art. 68 del CCNL del 1° agosto 2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
   i) con riferimento all'art. 26 (responsabilità civile e patrocinio legale), l'art. 67 del CCNL del 1° agosto 2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

PARTE II

SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TITOLO VI

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

AREA DEI PROFESSIONISTI

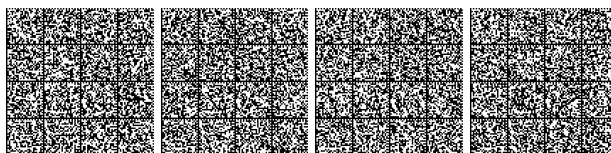
Art. 31
Conferma di discipline precedenti

1. Per i professionisti degli enti pubblici non economici restano confermate, ove compatibili con le vigenti disposizioni legislative e non disapplicate dal presente contratto, le disposizioni del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, nonché quelle dei contratti collettivi nazionali di lavoro indicati nell'art.108, comma 4, del medesimo CCNL del 1° agosto 2006.

Art.32
Norma programmatica per i livelli differenziati di professionalità

1. Con la stipulazione del prossimo CCNL relativo al biennio economico 2008-2009 e nell'ambito delle risorse finanziarie complessivamente rese disponibili per tale rinnovo contrattuale, i professionisti sono collocati su due livelli retributivi, secondo le modalità e la decorrenza stabilite nel medesimo CCNL.

Art.33
Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento generale

1. Gli enti conferiscono a professionisti delle singole aree professionali, secondo le peculiari esigenze di funzionalità delle relative strutture professionali, incarichi di coordinamento generale aventi come contenuto la razionale distribuzione dei compiti tra i professionisti e la promozione della necessaria uniformità di indirizzo. Essi non danno luogo a sovraordinazione gerarchica di alcun tipo nei confronti di altri professionisti, sono di natura temporanea e sono revocabili anche prima della scadenza.

2. Gli incarichi di coordinamento generale sono conferiti,per ciascuna area professionale, mediante specifica procedura selettiva. Gli enti, in relazione alle esigenze connesse alla propria organizzazione generale e all'organizzazione del lavoro nell'ambito di ciascuna area professionale, definiscono, con gli atti previsti dai propri ordinamenti, i requisiti, i criteri, i contenuti e le modalità di svolgimento della procedura selettiva nonché i criteri per la determinazione della durata degli incarichi di coordinamento generale nonché quelli per la revoca, anche anticipata, degli stessi.

3. Il presente articolo, limitatamente all'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento generale, sostituisce la disciplina dell'art. 35 del CCNL del 16 febbraio 1999.

Art.34
Norme disciplinari

1. Per i professionisti degli enti pubblici non economici, in materia di procedimento e sanzioni disciplinari, continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art.40, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, ove compatibile con le previsioni degli articoli da 55 a 55-quinquies del D.Lgs.n.165 del 2001.

CAPO II

AREA MEDICA

Art. 35
Conferma di discipline precedenti

1. Per il personale dell'Area medica degli enti pubblici non economici restano confermate, ove compatibili con le vigenti disposizioni legislative e non disapplicate dal presente contratto, le disposizioni del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 nonché quelle dei contratti collettivi nazionali di lavoro già indicati nell'art.108, comma 4, del medesimo CCNL del 1° agosto 2006.

Art. 36
Norme disciplinari

1. Per il personale dell'Area medica degli enti pubblici non economici, in materia di procedimento e sanzioni disciplinari, continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art.40, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, ove compatibile con le previsioni degli articoli da 55 a 55-quinquies del D.Lgs.n.165 del 2001.

TITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

AREA DEI PROFESSIONISTI E AREA DEL PERSONALE MEDICO

Art. 37
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'Area dei professionisti e nell'Area medica, come stabiliti dall'art.10 e dalla tabella B allegata al CCNL del 1° agosto 2006, per il biennio economico 2004-2005, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Art. 38
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 37 (Incrementi dello stipendio tabellare) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 37 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Si conferma quanto previsto dall'art. 98, comma 3, dall'art.99, comma 3, nonché dagli artt. 104, comma 3, e 105, comma 3, del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

Art. 39
Fondo dell'Area dei professionisti

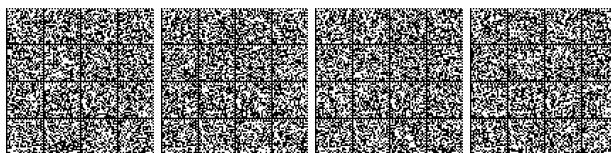
1. Il fondo dell'Area dei professionisti di cui all'art. 101 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensivo degli aumenti derivanti dall'art.12 del CCNL del 1° agosto 2006, per il biennio economico 2004-2005, è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo all'Area dei professionisti:

    - del 2,46% a decorrere dal 1.1.2007;
    - rideterminato nel 2,85 % a decorrere dal 31 dicembre 2007.

2. Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale di cui all'art. 101, comma 5, del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensive degli aumenti derivanti dall'art.12 del CCNL del 1° agosto 2006, per il biennio economico 2004-2005, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dall'1.1.2007, di un importo annuo lordo pari a € 540,00 per dodici mensilità.

Art. 40
Fondo dell'Area medica

1. Il fondo dell'Area medica di cui all'art. 107 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensivo degli aumenti derivanti dall'art.14 del CCNL del 1° agosto 2006, per il biennio economico 2004-2005, è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo all'area medica:
    - dell'1,83 % a decorrere dall'1.1.2007;
    - rideterminato nel 2,22 % a decorrere dal 31 dicembre 2007.

2. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici – nei valori di cui all'art. 107, comma 3, del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, comprensive degli aumenti derivanti dall'art.14 del CCNL del 1° agosto 2006, per il biennio economico 2004-2005 - corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1.1.2007, di un importo annuo lordo per dodici mensilità pari a € 540,00.

CAPO II

PARTICOLARI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 41
Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale

1. L'ente assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa della responsabilità civile dei professionisti e del personale dell'Area medica esposti ai relativi rischi, nonché dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ai danni arrecati dagli stessi a terzi nello svolgimento dell'attività professionale, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Tale assicurazione non può essere diretta alla copertura di danni erariali che i professionisti e il personale dell'area medica potrebbero essere chiamati a risarcire in conseguenza della loro responsabilità amministrativo contabile.

2. Per i professionisti, gli oneri connessi alla copertura assicurativa collettiva, di cui al comma 1, comprensiva degli oneri di assistenza legale, in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dagli enti, anche a tutela dei propri diritti e interessi, anche mediante l'utilizzo delle risorse destinate a servizi sociali a favore del personale interessato, secondo modalità che saranno concordate in sede di contrattazione integrativa.

3. Per il personale dell'Area medica, gli oneri connessi all'attuazione della copertura assicurativa continuano a trovare copertura nelle risorse del fondo della suddetta area medica di cui all'art. 107 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

4. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui al presente articolo, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Ciascun ente stipula, salvo quanto eventualmente previsto dai propri ordinamenti, polizze con la società di assicurazione selezionata sulla base della vigente normativa. Il professionista o il personale dell'Area medica che voglia aumentare massimali o "area" di rischi o stipulare una polizza su base volontaria è tenuto a sottoscrivere un autonomo contratto di assicurazione distinto rispetto a quello stipulato dall'ente o dall'agenzia, con oneri a proprio carico.

6. In attesa dell'attuazione della copertura assicurativa di cui al presente articolo, l'ente provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai professionisti o dal personale dell'Area medica, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.

Art.42
Norma finale

1. Per le categorie di personale destinatarie del presente CCNL con rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato a decorrere dal 1° gennaio 2001, ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine rapporto non possono essere considerate utili se non le voci relative ad emolumenti, anche fissi e continuativi, già riconosciute quiescibili dalle norme legislative e contrattuali. Per il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato già instaurato alla date del 31.12.2000 e, quindi, non destinatario della disciplina del TFR, di cui all'Accordo Nazionale Quadro del 29 luglio 1999, resta ferma la disciplina in atto presso gli Enti per la determinazione dell'indennità di anzianità ex art. 13 Legge n. 70/1975.

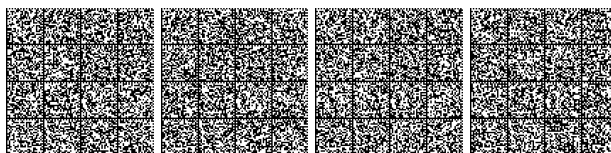
TITOLO VIII

DISPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE SECONDA

CAPO I

Art.43.
Disapplicazioni

1. Con decorrenza dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL, sono disapplicate le seguenti disposizioni:
    a) con riferimento all'art. 33 (Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento generale), l'art. 35 del CCNL del 16 febbraio 1999;

    b) con riferimento all'art. 41, (Integrazione alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale) l'art.37 del CCNL del 16 febbraio 1999, l'art.3, comma 6, del CCNL dell'8 gennaio 2003, gli artt.86 e 91 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

ARAN
COMMISSARIATO DI GOVERNO PER LA PROVINCIA DI BOLZANO

L'Aran ed il Commissario di Governo per la provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'art. 48 bis del D.P.R. 752 del 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il Commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 25 (Indennità di bilinguismo). Pertanto, tale tematica non potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'art. 1, comma 3, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato D.P.R. n. 752 del 1976.
In tale sede, il delegato del Commissario di Governo ha evidenziato l'esigenza che si possa avviare un processo di perequazione degli importi dell'indennità di bilinguismo applicati nell'ambito del pubblico impiego.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano sull'esigenza che nei confronti dei dirigenti di cui all'art.25 (Indennità di bilinguismo), siano tenute in considerazione le specifiche peculiarità professionali e gestionali connesse al principio del bilinguismo, nell'ambito delle procedure di valutazione adottate in base alle disposizioni vigenti in materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

Le parti concordemente sollecitano l'attenzione degli Enti dell'Area VI ad una costante, precisa e puntuale applicazione delle vigenti disposizioni contrattuali in materia di formazione ed aggiornamento professionale del personale destinatario del presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.3

Le parti concordano nel ritenere che le disposizioni del presente contratto collettivo trovano applicazione anche nei confronti dei dirigenti dei Monopoli di Stato.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4

In riferimento all'art.13, le parti si danno reciprocamente atto che, in conformità ai principi generali in materia, nel caso di reintegra in soprannumero del dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato, la posizione soprannumeraria dovrà essere riassorbita a seguito delle eventuali cessazioni dal servizio che si dovessero verificare nel tempo.

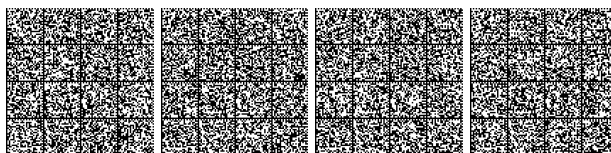



Tabella 1

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2006	Rideterminato [(1)] dal 1 gennaio 2007
MEDICA	II livello - tempo pieno	26,17	166,91
	I livello - tempo pieno	20,72	141,69
	II livello - tempo definito	19,60	124,98
	I livello - tempo definito	14,84	101,43
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	30,93	158,05
	I livello differenziato	25,87	132,21
	Livello base	20,33	103,90

[(1)] **Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.**

Tabella 2

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2006	dal 1 gennaio 2007
MEDICA	II livello - tempo pieno	38.632,45	40.321,33
	I livello - tempo pieno	30.589,12	32.040,76
	II livello - tempo definito	28.928,88	30.193,44
	I livello - tempo definito	21.898,48	22.937,56
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	39.476,98	41.002,42
	I livello differenziato	33.022,90	34.298,98
	Livello base	25.951,23	26.954,07

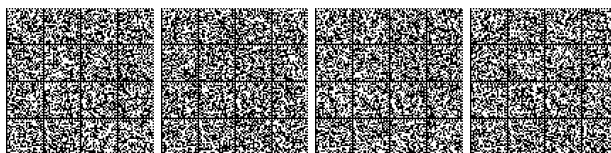
ALLEGATO 1

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

Art. 2
(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

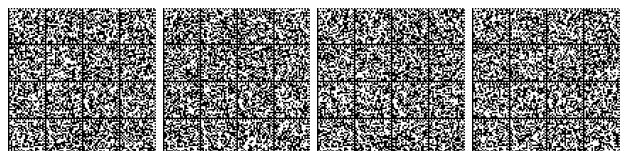
Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
(Trasparenza negli interessi finanziari.)

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
   a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
   b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

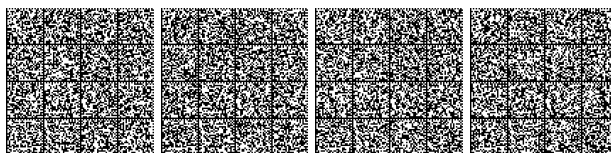
Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

10A10137

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area VI della dirigenza degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali per il biennio economico 2008-2009

In data 21 luglio 2010 alle ore 13,15 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCNL in oggetto tra:

L'Aran: nella persona del Commissario Straordinario Cons. Antonio Naddeo e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali	Confederazioni sindacali
Enpe CISL FPS (firmato) Agenzie fiscali CISL FPS (firmato)	CISL (firmato)
Enpe ANMI FEMEPA (firmato)	RDB CUB (firmato)
Enpe FIALP CISAL (firmato)	CISAL (firmato)
Enpe UIL PA (firmato) Agenzie fiscali UIL PA (firmato)	UIL (firmato)
Enpe FP CIDA (firmato) Agenzie fiscali CIDA UNADIS (firmato)	CIDA (firmato)
Enpe CGIL FP (firmato) Agenzie fiscali CGIL FP (firmato)	CGIL (firmato)
Enpe FLEPAR (firmato)	
Enpe ANMI INAIL (firmato)	

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area VI della dirigenza degli Enti Pubblici non Economici e delle Agenzie Fiscali per il biennio economico 2008-2009.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

AREA VI DELLA DIRIGENZA

(ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI E AGENZIE FISCALI)

INDICE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

PARTE I
DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI I FASCIA

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA

PARTE II

SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
AREA DEI PROFESSIONISTI E AREA DEL PERSONALE MEDICO

CAPO II
DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione, durata e decorrenza del CCNL

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, appartenente all'Area VI, di cui all'art. 2, comma 1, sesto alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009. L'ambito contrattuale comprende anche, secondo quanto stabilito dal medesimo art. 2, comma 1, sesto alinea del predetto CCNQ, i professionisti degli enti pubblici non economici, i quali sono collocati, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, in apposita separata Sezione del presente CCNL.

2. Il presente contratto si articola in due parti: la parte prima contiene le disposizioni applicabili ai dirigenti dell'Area VI; la parte seconda - identificata come "sezione separata" ai sensi dell'art. 2, comma 1, sesto alinea, del CCNQ del 1°febbraio 2008 - contiene le disposizioni applicabili ai soli professionisti degli enti pubblici non economici. Nella parte prima sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici ovvero per i dirigenti delle agenzie fiscali. Nella parte seconda, sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per il personale dell'area dei professionisti ovvero per il personale dell'area medica.

3. Il presente contratto si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

4. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

5. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

.

PARTE I

DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI I FASCIA

Art. 2
Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia

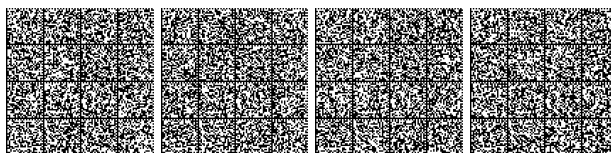
1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art.16, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, nella misura lorda di € 53.680,09, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:
   - dal 1° gennaio 2008 di € 57,31;
   - rideterminato dal 1° gennaio 2009 in € 132,10.
2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in € 55.397,39 per 13 mensilità.
3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 49 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c), del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, come incrementata dall'art.16, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2009, in € 36.299,70 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.
4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.
5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.
6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n.334/1997.

Art.3
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art.2 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art.4
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Il fondo di cui all'art.52 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, come integrato dall'art.18 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 2,07%, calcolato sul monte salari dei dirigenti di prima fascia, relativo all'anno 2007, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.
2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art.2, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. Per il solo anno 2009, il fondo cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 376,30, per dirigente in servizio presso gli enti pubblici non economici alla data del 31 dicembre 2007.

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA

Art.5
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, nella misura lorda di € 41.968,00, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:
   - dal 1° gennaio 2008 di € 23,49;
   - rideterminato dal 1° gennaio 2009 in € 103,30
2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in € 43.310,90 per 13 mensilità.
3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 49 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, come incrementata dall'art.19, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2009, in € 12.155,61 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.
5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.
6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio.

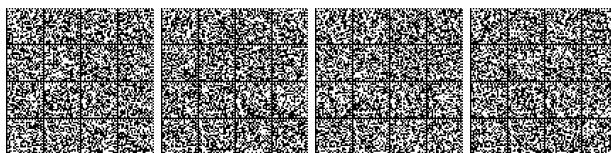
Art.6
Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 5 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di

preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 7
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Per gli enti pubblici non economici, il fondo di cui all'art. 59 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, come integrato ai sensi dell'art.21, comma 1, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 1,70%, calcolato sul monte salari dei dirigenti di seconda fascia relativo all'anno 2007, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.
2. Per le agenzie fiscali, il fondo di cui all'art. 59 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, come integrato ai sensi dell'art.21, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 1,47%, calcolato sul monte salari dei dirigenti di seconda fascia relativo al 2007, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.
3. Le risorse di cui al primo e secondo comma concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art.5, comma 3 (Trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.
4. Per il solo anno 2009, il fondo cui ai commi 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 208,50, per ogni dirigente in servizio presso gli enti pubblici non economici alla data del 31 dicembre 2007.

PARTE II

SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

AREA DEI PROFESSIONISTI E AREA DEL PERSONALE MEDICO

Art. 8
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'area dei professionisti e nell'area medica, come stabiliti dall'art.37 e dalla tabella 1 allegata al CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

Art.9
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art.8 (Incrementi dello stipendio tabellare) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art.8 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Si conferma quanto previsto dall'art. 98, comma 3, dall'art.99, comma 3, nonché dagli artt. 104, comma 3, e 105, comma 3, del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003

Art. 10
Fondo dell'Area dei professionisti

1. Il fondo dell'Area dei professionisti di cui all'art. 101 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensivo degli aumenti derivanti dall'art.39, comma 1, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 1,60%, calcolato sul monte salari dell'anno 2007 relativo all'Area dei professionisti, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

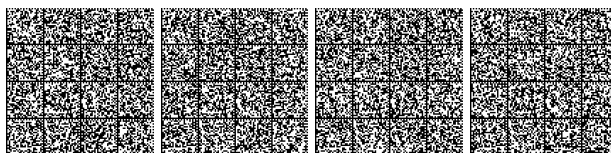
2. Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale di cui all'art. 101, comma 5, del 1° agosto del CCNL del 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensive degli aumenti derivanti dall'art.39, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dall'1.1.2009, di un importo annuo lordo pari a € 455,00 per dodici mensilità.

3. Per il solo anno 2009, il fondo cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 163,90, per ogni professionista in servizio alla data del 31 dicembre 2007.

Art. 11
Fondo dell'Area medica

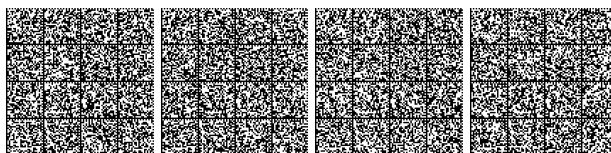
1. Il fondo dell'Area medica di cui all'art. 107 del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensivo degli aumenti derivanti dall'art.40, comma 1, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è incrementato ulteriormente dell'importo percentuale del 1,24%, calcolato sul monte salari dell'anno 2007 relativo all'Area dei medici, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

2. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici, nei valori di cui all'art. 107, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, comprensive degli aumenti derivanti dall'art.14 del CCNL del 1° agosto 2006, per il biennio economico 2004-2005 e dall'art.40, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di un importo annuo lordo pari a € 455,00 per dodici mensilità.

3. Per il solo anno 2009, il fondo cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 163,90, per ogni dipendente dell'area medica in servizio alla data del 31 dicembre 2007.

CAPO II

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELL'AREA DEI PROFESSIONISTI

Art.12
Livelli differenziati di professionalità

1. Gli enti istituiscono, per il personale dell'Area professionisti, con decorrenza dal 31 dicembre 2009, due livelli differenziati di professionalità, con accesso dall'esterno al primo livello e successivo sviluppo nel secondo livello, per un contingente pari rispettivamente al 60% ed al 40% della dotazione organica di ciascuna delle diverse professionalità previste dall'ordinamento degli enti stessi.
2. Nel primo livello, sono collocati i professionisti che, nella precedente struttura dei livelli differenziati, erano inseriti nel primo livello professionale nonché quelli che, alla data del 31 dicembre 2009, erano ancora collocati nel livello di base.
3. Per lo sviluppo dal primo al secondo livello, sulla base del requisito del compimento di un periodo minimo di effettivo servizio di sei anni nel primo livello, sono stabiliti i seguenti criteri:
   a) esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista, anche con riferimento ad un periodo pluriennale;
   b) conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale;
   c) altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza, comunque collegati alla specifica competenza professionale;
   d) la valutazione dell'esperienza professionale posseduta.
4. Il passaggio dal primo livello al secondo livello avviene mediante apposita procedura selettiva. Le modalità della suddetta procedura di selezione nonché eventuali ulteriori criteri e requisiti, aggiuntivi a quelli previsti dal comma 3, sono stabiliti dagli enti, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali.
5. Ai fini dell'ammissione alle procedure selettive per il passaggio al secondo livello professionale, per i professionisti di cui al comma 2, già inseriti nel livello di base e collocati nel primo livello con decorrenza dal 31 dicembre 2009, ai fini del computo del periodo di servizio effettivo di sei anni, si tiene conto solo del servizio prestato dalla suddetta data del 31 dicembre 2009.
6. Con decorrenza dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL, è integralmente disapplicata la disciplina dell'art.13 del CCNL del 1° agosto 2006, biennio economico 2004-2005, dell'art.85 del CCNL del 1°agosto 2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003; dell'art. 87 del CCNL dell'11.10.1996 e dell'art.43, commi da 12 a 15, del DPR n.43 del 1990.

Art. 13
Oneri per l'iscrizione agli albi professionali

1. Nei casi in cui l'iscrizione negli elenchi speciali di determinati albi professionali sia richiesta come requisito per l'esercizio delle attività del professionista, questi cura tutti gli adempimenti necessari per il periodico rinnovo dell'iscrizione stessa, assumendosi anche il pagamento della quota annuale a tal fine prevista.

2. La contrattazione integrativa può prevedere la rimborsabilità della quota annuale di iscrizione agli albi professionali con oneri a carico delle risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti.

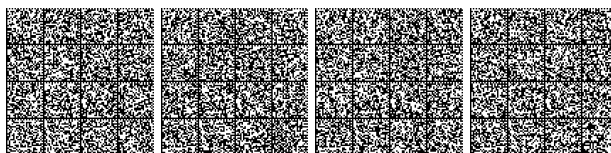



Tabella 1

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

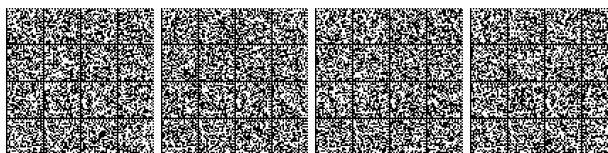
Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2008	Rideterminato [1] dal 1 gennaio 2009
MEDICA	II livello - tempo pieno	30,21	121,61
	I livello - tempo pieno	24,01	107,83
	II livello - tempo definito	22,62	91,06
	I livello - tempo definito	17,19	77,19
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	31,37	109,34
	I livello differenziato	26,24	91,46
	Livello base	20,62	71,88

[1] **Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008.**

Tabella 2

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Area	Posizione economica	dal 1 gennaio 2008	dal 1 gennaio 2009
MEDICA	II livello - tempo pieno	40.683,85	41.780,65
	I livello - tempo pieno	32.328,88	33.334,72
	II livello - tempo definito	30.464,88	31.286,16
	I livello - tempo definito	23.143,84	23.863,84
PROFESSIONISTI	II livello differenziato	41.378,86	42.314,50
	I livello differenziato	34.613,86	35.396,50
	Livello base	27.201,51	27.816,63

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Le parti, con specifico riferimento all'Area dei professionisti, assumono l'impegno per una revisione, in occasione del CCNL per il triennio 2010-2012, degli attuali contingenti dei livelli differenziati di professionalità, nell'ambito delle risorse a disposizione per tale rinnovo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2

In vista del prossimo rinnovo contrattuale, le parti concordano sulla necessità di effettuare le dovute verifiche della esatta consistenza del monte retributivo di riferimento per il personale dirigenziale delle Agenzie Fiscali i cui attuali valori sono, ad oggi, allineati a quelli dell'Area I dalla quale provengono.

10A10138

ITALO ORMANNI, *direttore*

ALFONSO ANDRIANI, *redattore*
DELIA CHIARA, *vice redattore*

(WI-GU-2010-SON-165) Roma, 2010 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

€ 4,00